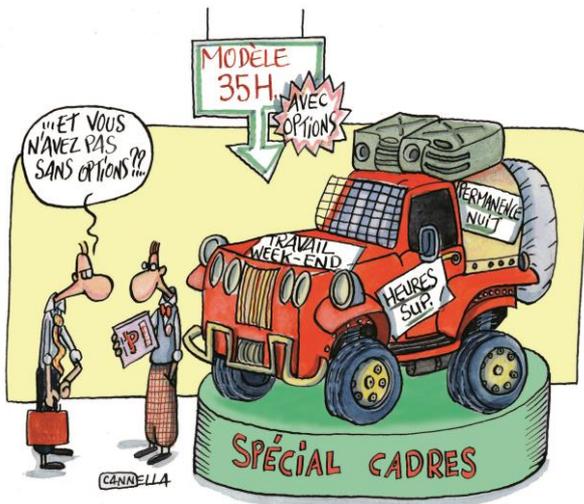


Ouverture de la chasse aux RTT ?



LE MALAISE :

En mai dernier, nous vous avons communiqué les résultats d'un sondage qui mettait clairement en évidence les difficultés rencontrées par le personnel SAGAA dans trois secteurs en particulier : Les presses, l'assemblage et la logistique assemblage.

Pour les presses, on a pu constater une amélioration sensible qui perdure aujourd'hui. C'est la preuve que l'amélioration est possible.

Pour la logistique assemblage, il y avait eu un léger mieux mais hélas, l'embellie a été de courte durée.

Pour l'assemblage, non seulement le management de proximité reste en difficulté mais le malaise est également très profond pour les spécialistes.

Quelques éléments recueillis la semaine dernière dans ces deux ateliers :

"On nous parle comme à des chiens" – "Les priorités changent sans arrêt (Qualité, OPR...)" – "On nous met la pression pour qu'il n'y ait plus de premiers soins." – "Les consignes ou directives sont incompréhensibles." – "Nous souffrons à nouveau du manque d'effectifs" – "Les passages à l'infirmerie pour le personnel SAGAA sont élevés et beaucoup souffrent en silence."

L'analyse :

Quand on arrive à ce niveau de difficulté voire de souffrance, on doit s'interroger sur les véritables causes du malaise. C'est ce que nous avons demandé à notre manager RH lors de la dernière commission de suivi sur le « bien-être au travail » en lui demandant d'organiser une réunion avec les différentes parties prenantes pour décider d'actions concrètes, rapides et efficaces. **Nous sommes toujours dans l'attente...**

Dans le mensuel " ECO 121 édition 59-62 du 1^{er} septembre 2014" le Président de TME nous fait des confidences dans l'article intitulé " Le problème majeur de la France est d'être restée à la lutte des classes" A la question de la rédaction : " On a beaucoup dit que les grands gagnants des 35 h avaient été les gros sites industriels, notamment automobiles...

Voici sa réponse : " **Les grands gagnants des 35 heures sont les cadres, pas les ouvriers ! Si vous travaillez comme cadre et que, grâce aux 35 heures, vous avez récupéré 10,15 ou 21 jours de congés dans l'année, là, c'est le jackpot total !**"

Commentaires CFE-CGC :

les 10 jours de RTT consentis aux cadres TMMF représentent la partie basse de la fourchette pratiquée en France. Comparativement, les cadres TMMF sont loin d'être les cadres français les mieux lotis, car dès la négociation des 35 heures, TMMF avait déjà fait de la productivité sur le dos de l'encadrement en subtilisant plus de la moitié des heures issues du passage de 39 h à 35 h hebdomadaire !

C'est oublier également que ces 10 jours de RTT ont été consentis moyennant la mise en place du forfait jour. Que représentent ces 70 heures par rapport à l'investissement en temps réalisé tout au long de l'année ? **Le jackpot est pour qui ?**

Chacun peut imaginer aisément que nos RTT seront l'objet de toutes les convoitises dans les années à venir...Pour info, à Sevelnord, les cadres ont récemment perdu 4 jours de RTT (ils sont à 7 RTT aujourd'hui).

Dans ce contexte, il est utile de rappeler que ce sont les délégués syndicaux qui négocient et signent les accords, ils sont là aussi pour défendre les acquis. Ils seront choisis par les organisations syndicales parmi les candidats présentés sur les listes lors des prochaines élections.

C'est donc votre vote pour les élus CE qui conditionne le poids de chaque syndicat dans les négociations.

Le point fort d'un syndicat catégoriel, c'est qu'il n'aura pas à choisir entre un avantage consenti au 1^{er} collège (80% des électeurs) et une perte de RTT pour les cadres. C'est ce qui fait notre différence.

C'est donc à vous de choisir qui défendra vos intérêts...

ENQUETE D'OPINION :

C'est toujours avec impatience qu'on attend les résultats de la fameuse enquête d'opinion, on apprécie surtout à chaque fois l'exercice de style qui consiste à nous faire croire que tout va bien tout en ne lâchant aucune information importante et en ne faisant apparaître aucune lacune importante du système TMMF. Cette année ne fait pas exception.

Le niveau de satisfaction générale plafonne à 59 %. Trois points clés sont relevés :

- Une planification des congés moins efficace (-17% / 2012). Ce sujet dépend de TMMF
- Un meilleur service du restaurant d'entreprise (+ 8% / 2012). Cette amélioration est à mettre principalement au crédit de notre prestataire extérieur.
- Une meilleure aide de ses collègues (83%). On se réjouit de voir que la solidarité se développe pour faire face aux difficultés quotidiennes. C'est un moyen efficace pour se prémunir du stress. Cette amélioration est très dépendante des salariés et non de TMMF.

Au final, sur 3 points clés, un seul dépend de TMMF. Le système serait donc sauf ! Il est donc inutile de le remettre en cause et de le réformer, cqfd...

Satisfaction générale par population : Ce n'est pas une surprise de constater que le niveau de satisfaction chez les spécialistes et GL se dégrade. C'est en revanche une surprise que la dégradation ne soit pas plus visible sur le graphique.

Retour en 2012 : Si on en croit le flash pour l'enquête d'opinion 2012, le niveau de satisfaction se situait à plus de 95% pour les GL et à environ 90% pour les spécialistes.

En réalité, les GL passent donc en deux ans de 95% à moins de 80 % et les spécialistes de 90 à moins de 70% C'est déjà un peu plus conforme à la réalité !

Ce qu'il faut en penser :

Chacun sait que la situation de ces catégories est très variable d'un secteur à l'autre et qu'il s'agit là d'une moyenne par population.

La CFE-CGC demande donc à notre DRH plus de transparence dans les résultats sur les populations encadrement. Nous voulons connaître le taux de satisfaction par shop et par population. Nous voulons ensuite connaître le plan d'action mis en place pour chaque shop défaillant.

DRH et sénior Vice-Président doivent s'engager sur ce plan. Un management meeting spécifiquement dédié à ce sujet serait un signe fort d'une volonté de la Direction d'améliorer la situation. **Il est grand temps.**

LE PRESENTEISME DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL CADRES ET ENCADREMENT AU CHSCT :

Les événements récents ont mis en lumière le CHSCT, sa composition puis les changements entraînés par la décision de la Cour de Cassation et enfin le vote pour le nouveau secrétaire.

Au final, sur 4 postes réservés à l'encadrement (membres du 3^{ème} collège et GL non cadres), et suite aux difficultés de désignation, seuls deux postes avaient pu être occupés par des membres de l'encadrement CFDT à savoir un GL 2^{ème} collège et un second GL passé cadre début 2014.

Le seul autre cadre 3^{ème} collège présent étant David Soulier désigné représentant syndical CFE-CGC et donc non élu.

Pour votre information, nous vous faisons le bilan de leur présence aux réunions mensuelles organisées en 2014, une façon objective de constater qui est engagé pleinement dans l'action syndicale.

	Cadre CFDT	Membre de l'encadrement CFDT	Représentant syndical CFE-CGC
Taux de participation aux réunions mensuelles 2014	0 %	63 %	100 %

Tous trois se représentent à vos suffrages...

ACTIVITEAM :



Une organisation plus simple vient d'être proposée par le service RH, on peut s'en réjouir.

Nous voulions attirer néanmoins votre attention sur le fait que votre responsabilité pourrait être engagée, s'il s'avérait qu'une consommation excessive d'alcool a été faite durant cette sortie. Nous ne pouvons que vous encourager à prôner la modération sur le sujet.

En effet, la rumeur voudrait qu'avant le SSD, lors d'une activiteam, il y ait eu un accident de voiture (de fonction), heureusement sans conséquence sur le salarié. Nous attendons toujours le 5 WHY...

Nul doute que celui-ci saura se montrer indulgent lors de l'évaluation de ses subordonnés sur le critère sécurité !